

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**
(Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)

Sylvia Indra Loana
Bambang Swasto
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: callmelulla@rocketmail.com

Abstrak

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,451. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,286. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,540 atau sebesar 54%. Sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu sebaiknya untuk menumbuhkan tingkat kesadaran dan kedisiplinan bagi para karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

Analysis result points out that motivate significant influential job to employee achievement on PT. AXA Financial is Indonesia, pointed out by significance value t as big as 0,000 smaller of $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) with regression coefficient as big as 0,451. Discipline significant influential job to employee achievement on PT. AXA Financial is Indonesia, pointed out by significance value t as big as 0,000 smaller of $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) with regression coefficient as big as 0,286. Job motivation and ala job discipline simultaneous having for significant to employee achievement on PT. AXA Financial is Indonesia, pointed out by significance value f as big as 0,000 smaller of $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) and can give contribution to work performance variable 0,540 or as big as 54%. It rest 46% regarded by variable any other that unanalyzed deep observational it. Therefore advisable for grow to increase consciousness and discipline for employees to do task already being charged, therefore advisable was given by that motivation each clerk has to increase tall job discipline.

Keywords: work motivation, work discipline, work achievement

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan Negara di dalam menjalankan usahanya tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai bila karyawan

tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang efektif, maka haruslah karyawan tersebut diberi dorongan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat.

Perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan di sekitarnya mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas ataupun tingkat

bawah. Dalam menghadapi perubahan tuntutan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan andil untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan hal yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus memacu motivasi kerja karyawannya, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui rangsangan atau keinginan untuk dapat memberikan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan.

Rangsangan atau keinginan itu adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sehingga apabila karyawan memiliki prestasi yang baik pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Setiap karyawan berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang di dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Disiplin dalam suatu organisasi merupakan satu masalah penting yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki tingkat pemahaman terhadap tugas dan kewajiban maupun tentang peraturan yang harus dipatuhi, selain itu disiplin juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dari seseorang. Hal ini terlihat dari kenyataan yang terjadi di lapangan,

bahwa banyak karyawan pada jam-jam kantor justru tidak ditemui di kantor, sehingga hal ini berdampak pada semakin lambatnya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan maupun pemberian pelayanan yang dirasakan semauanya sendiri. Akan tetapi tidak sedikit pula karyawan yang bekerja dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi serta mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang di harapkan.

Selain dipengaruhi tingkat pemahaman seseorang, nilai dan norma yang dianut serta motivasi yang dimiliki karyawan, disiplin kerja juga sangat dipengaruhi oleh adanya keteladanan dari seorang pemimpin dalam menaati seluruh peraturan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2009:67), prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang baik merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan kantor PT. AXA Financial Indonesia yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman kav: 24 Cabang Malang. Tempat dimana penelitian ini dilaksanakan merupakan sebuah grup asuransi terbesar di dunia dengan mengusung tema “Noble Purpose, Passion for Excellence”. Pada tahun 2012, AXA berkomitmen untuk memberikan solusi perlindungan terbaik tiap tahap kehidupan nasabahnya. PT. AXA Financial Indonesia (AXA Financial) merupakan bagian dari AXA group, salah satu perusahaan asuransi dan manajemen asset terbesar di dunia yang di dukung oleh 163.000 karyawan dan melayani 101 juta nasabah di 57 Negara. AXA Financial adalah perusahaan asuransi jiwa dengan jalur distribusi ke agab yang senantiasa memperluas jaringan di Indonesia. Alasan saya memilih perusahaan ini karena dari 163.000 karyawan yang tersebar di 57 negara harus bisa melayani semaksimal mungkin pada nasabah. Maka karyawan juga harus memiliki motivasi kerja dan didukung oleh prestasi kerja sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan Motivasi kerja secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang, untuk mengetahui adanya pengaruh yang

signifikan Disiplin kerja secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang, dan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan kata lain motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. The Liang Gie dalam Martoyo (1986:146) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Ravianto dalam Martoyo (1986:147) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu: atasan, rekan kerja, sasaran fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena di dorong oleh motivasi tertentu. Demikian pula halnya dengan seseorang karyawan dalam suatu organisasi. Walaupun motivasi timbul dari dalam dirinya sendiri, namun seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu mengendalikan kondisi lingkungan kerjanya agar tetap nyaman sehingga bisa memberikan motivasi pada karyawannya.

Disiplin Kerja

Manusia mempunyai fungsi dan peran yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan karyawan dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras serta mengutamakan usaha.

Pada kajian ini akan dipaparkan mengenai pengertian yang berhubungan dengan disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin

tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Simamora (2001:746) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Handoko (2000:208) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Siagian (2004:305) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya.

Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2005:193) bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan, atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Prestasi Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang. Secara etimologi, prestasi kerja berasal dari kata *performance*. *Performance*

adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, Gibson (1996:70). Perilaku disini merupakan suatu sikap yang diwujudkan dalam tindakan yang nyata dimana hasil tindakan tersebut diukur oleh standar penilaian tertentu.

Prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Hasibuan, 2002:94)

Dharma (2003:1) mengartikan prestasi kerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau diproduksi/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Martoyo (1996:105) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan, usaha, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Dari berbagai pengertian diatas maka prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja secara parsial terhadap Prestasi kerja Karyawan.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan Disiplin kerja secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian jenis ini, selanjutnya dilakukan analisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. AXA Financial Indonesia sales Office Malang 128 karyawan. Sedangkan jumlah sampel yang diambil yaitu 56 karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a. Analisis deskriptif

Sugiyono (2012:64),” analisis deskriptif merupakan analisis yang sifatnya hanya ingin menguraikan saja tanpa bermaksud untuk melakukan pengujian, analisis ini menggunakan tabel distribusi frekuensi dengan segala penjabarannya”. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif berisi distribusi item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikelompokkan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

- b. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas, sedangkan rumus yang dipakai adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (prestasi kerja karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisiensi regresi untuk X_1, X_2

X_1 = Variabel Motivasi kerja

X_2 = Variabel Disiplin Kerja

- c. Uji Hipotesis

- 1) Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Prestasi kerja karyawan).

- 2) Uji t

Uji hipotesis yang akan dilakukan pada uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi atau menguji tingkat signifikansi keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan cara yang kedua adalah dengan melihat koefisien regresi parsial yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Constant</i>	0,971			
Motivasi kerja	0,451	4,144	0,000	Signifikan
Disiplin kerja	0,286	2,791	0,007	Signifikan
R = 0,746 <i>RSquare</i> = 0,557 <i>AdjustedRSquare</i> = 0,540 F _{hitung} = 33,301 F _{tabel} = 3,15 Sig. F = 0,000 α = 0,05				

Keterangan: - jumlah data : 56
- Nilai t_{tabel} : 2,000
- Dependen variabel : Prestasi kerja

Sumber : Data diolah

Dari tabel 1 diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,971 + 0,451 X_1 + 0,286 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 0,971, menunjukkan besarnya prestasi kerja, jika motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar nol, maka besarnya prestasi kerja sebesar 0,971.
- Koefisien regresi motivasi kerja (b₁) sebesar 0,451, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh searah terhadap prestasi kerja, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja.
- Koefisien regresi disiplin kerja (b₂) sebesar 0,286, menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh searah terhadap prestasi kerja, yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,746; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 74,6%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1 (baik dengan angka positif atau negatif).

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted RSquare*) sebesar 0,540. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi atau

mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,5 (0,000 < 0,05), sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar 0,007 lebih kecil dari α = 0,5 (0,007 < 0,05), sehingga terbukti variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,05 (0,000 < 0,05), jadi motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial Terhadap Prestasi kerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,451 lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Riniwati (2011:50), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan kinerja dan motivasi, dimana $P = A \times M$. yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada prestasi kerja (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi tendahnya prestasi kerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka prestasi kerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang

diberikan kepada karyawan rendah maka prestasi kerja juga akan berkurang.

2. Pengaruh Disiplin kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi kerja

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,007 < 0,05$). Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang kondusif akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja. Apabila karyawan telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam mentaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para karyawan kepada perusahaan.

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan tidak dapat terjadi begitu saja tanpa adanya kedisiplinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh kedisiplinan kerja dari karyawan yang tinggi dimana hal ini mempermudah pimpinan untuk menggerakkan karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kedisiplinan dari karyawan rendah maka menyebabkan tingkat kinerja karyawan juga rendah.

Kedisiplinan karyawan merupakan perilaku yang melekat pada diri individu yang kemudian diimplementasikan ke dalam bentuk-bentuk nyata. Organisasi yang maju menumbuhkan perilaku disiplin dari para anggota atau karyawannya. Kedisiplinan perlu diimbangi dengan kemampuan dan ketrampilan anggota organisasi atau perusahaan. Semakin baik dan tinggi tingkat kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Kedisiplinan merupakan kunci utama

dari pada keahlian atau ketrampilan. Sehingga semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja setiap organisasi atau perusahaan juga akan meningkat.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Pada penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja sebesar 54%. Artinya variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 54% dan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikasi antara variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa prestasi kerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan adanya hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap berasal dari motivasi karyawan serta disiplin yang timbul dari diri sendiri dan disiplin berdasarkan perintah atasan. Variabel yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja dikarenakan timbulnya prestasi kerja karyawan kebanyakan dari dalam diri individu. Hasil dari observasi pun menunjukkan bahwa para karyawan lebih cenderung disiplin berdasarkan perintah atasan (mengikuti peraturan yang ada) sehingga para karyawan memiliki rasa takut terhadap sanksi yang diberikan perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Jewel dan Siegall (2000:543) yakni di satu sisi orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja keras apabila memandang bahwa mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas upaya mereka, apabila terdapat hanya sedikit resiko gagal, dan apabila mereka mendapat umpan balik spesifik tentang prestasi di waktu itu, sedangkan di sisi lain orang yang puas terhadap pekerjaannya akan

memperoleh kebanggaan, rasa mencapai, pengakuan, kemajuan dan tantangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,451.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,286.

Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,540 atau sebesar 54%. Sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Sebaiknya PT. AXA Financial Indonesia tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik agar prestasi kerja dapat meningkat.

Sebaiknya untuk menumbuhkan tingkat kesadaran dan kedisiplinan bagi para karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan kerja perlu juga diberikan sanksi-sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan.

Disarankan kepada para pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
Gibson, James L, Jhon M Ivanchevich, James H Donnelly. 1996. *Organisasi dan*

- Manajemen*. Diterjemahkan oleh Djaeban Wahid. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. Malayu.SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. Malayu, SP, 2005. *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Jewel, L.N. dan Siegal M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi 2. Cetakan 1. Terjemahan. Pustaka Meitasari, Penerbit Arcan. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- _____. 1986. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKDI
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.